



COMPTE-RENDU CGT

Réunion CSEC du mercredi 27 mai 2020

1

-Approbation du PV du CSEC des 30 et 31 janvier 2020

Pour : 17 voix

Abstention : 4 voix CGT

- Approbation du PV du CSEC du 5 mars 2020

Pour : 17 voix

Abstention : 4 voix CGT

- Consultation sur les orientations stratégiques 2020

Direction : suite à la demande de la communication des résultats économiques à fin avril: vendredi aura lieu l'AG des actionnaires : la communication chiffrée se fera à ce moment-là. La crise n'a pas été si favorable, paniers plus élevés mais moins de débits clients

Concernant la Hotline, elle a été ouverte dans un premier temps pour que les salariés puissent poser des questions et avoir les informations en temps réel selon les dernières mises à jour du gouvernement. Par la suite il y a eu un recensement des cas mais selon la jurisprudence du Conseil d'Etat, et dans le cadre de la RGPD et nous n'avons pas le droit de communiquer sur ces statistiques car c'est un problème de Santé Publique. Ce qu'on peut vous dire, c'est que nous n'avons pas eu un taux important de collaborateurs concernés au niveau national

Question sociale : les cas avérés seront-ils pris en charge en maladie professionnelle ? Car à priori il y a parfois des complications

Direction : on se conformera aux directives du Ministère de la Santé, donc pas pour l'instant

Question sociale : dans les 2 ans, combien de magasins comptez-vous passer en location gérance ?

Direction : on attendait les résultats des premiers magasins passés en location gérance qui sont satisfaisants. Ce nombre évoluera en fonction de plusieurs critères.

Concernant le déploiement du test Aubert, le premier était sur Claye Souilly et le deuxième sera Portet-sur-Garonne



Déclaration CGT : au vu de l'ordre du jour, nous ne pouvons que constater que Carrefour est toujours à la traîne et se contente de copier le modèle d'enseignes discount qui fonctionne ou pas. Est-ce digne et à la hauteur des moyens et des dirigeants du 1^{er} employeur privé de France ?

Nous constatons également qu'une fois encore les salariés ont de nouveau prouvés leur importance dans cette période critique, ceux qui ont fait tourner les magasins, les producteurs de richesses de notre entreprise sont les grands oubliés dans ces orientations stratégiques, voir des grands sacrifiés. Carrefour profite de la pandémie pour avancer dans ses projets néfastes au détriment des salariés et aux revendications oubliées. La CGT votera donc contre ces orientations stratégiques

Consultation : Contre : SNEC CFDT FO CGT

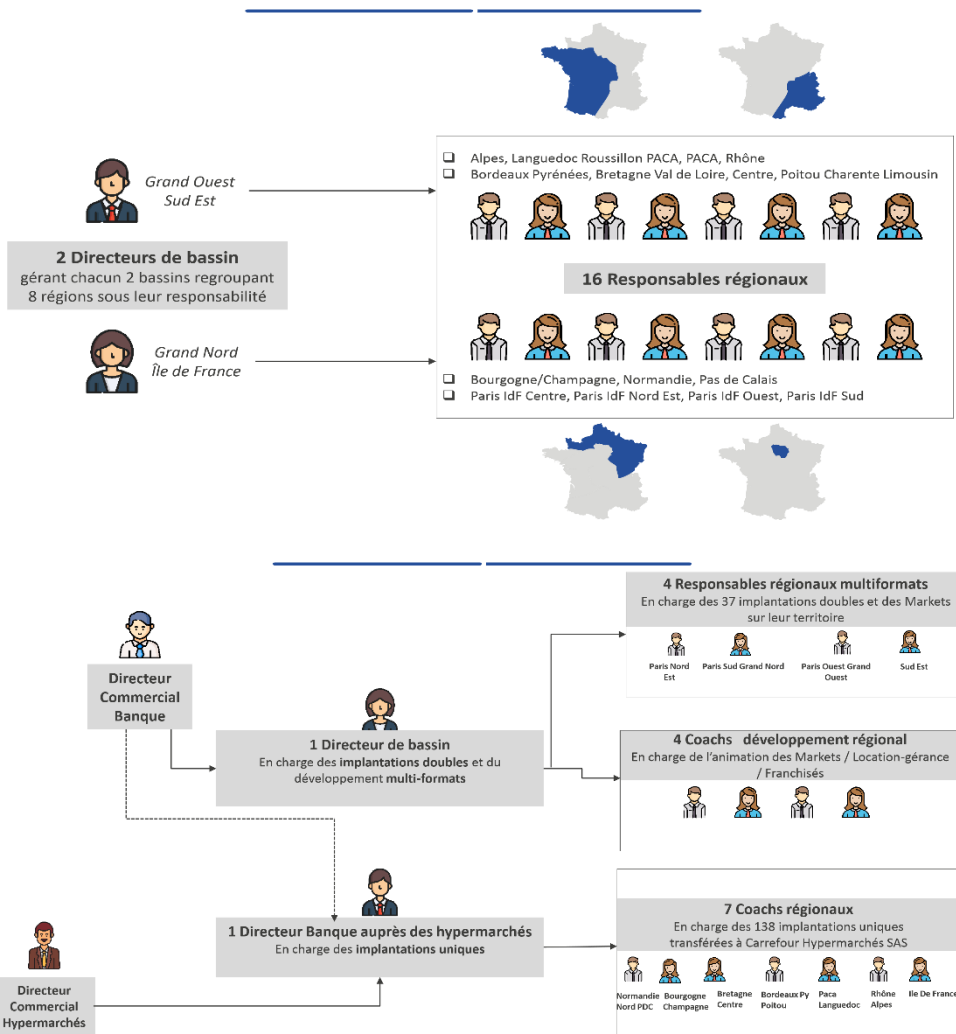
-Information complémentaire sur l'intégration des services financiers au sein des pôles services

Contexte :

- Le Résultat et la Production des services financiers sont à sécuriser
- Le management doit être renforcé en proximité
- 138 agences Carrefour Banque seront transférées aux Hypers le 1er septembre
- Un nombre , moins important que prévu, de pôles services seront physiquement implantés en 2020

Les Parti pris:

- Les Directeurs magasin et managers ARCS doivent piloter l'activité des équipes transférées
- L'animation commerciale est exclusivement dédiée aux services financiers et assurance
- L'animation commerciale en implantation unique doit être focalisée sur l'accompagnement métier des équipes, la montée en compétence du management Hyper et le respect de la conformité.
- Le développement du multi formats est fondamental



Les responsables régionaux multiformats en charge des implantations doubles :

- Sont responsables du compte de résultat
- Sont garants de la qualité et la conformité de la Production
- Conservent leur activité d'animation commerciale et d'encadrement des équipes restées au sein de Carrefour Banque
- Collaborent étroitement avec les directeurs de magasins et les managers ARCS des résultats réalisés sur l'hypermarché
- Développent l'activité Market sur une partie de leur périmètre (IDF/PACA)

Les coachs régionaux en charge des implantations uniques :

- Conservent leur activité de coaching métier et de montée en compétence des équipes du pôle services financiers
- Se focalisent sur les sites sans manager ni animateur, avec en priorité les sites à enjeu
- Sont garants avec les DM et ARCS des périmètres Qualité / Conformité / Contrôle / Formation
- Forment les directeurs de magasin et les managers ARCS au pilotage de l'activité bancaire du pôle service
- S'assurent de la bonne mise en œuvre des opérations commerciales

Les coachs développement régional en charge de l'animation des Markets, des LG et des Franchisés :

- Construisent et développent l'activité banque et la conquête hors des hypermarchés intégrés

Période transitoire

Rôle Equipes Carrefour Banque:

- Rouvrir l'ensemble des agences et relancer l'activité (Production cartes/crédits/assurances)
- Finaliser la mise à la cible en effectifs des agences
- Mettre en œuvre la nouvelle organisation de l'animation commerciale
- Monter en compétence les ARCS (accompagnements des régionaux et formation de sensibilisation aux métiers de la Banque d'une durée de 27H par Web et en E.learning)

Interlocuteurs DM/ARCS:

- DO/DR directeur commercial+ 2 Directeurs de bassins
- DM +ARCS Responsables régionaux (même dispositif qu'aujourd'hui en attendant le transfert)
- Equipes Banques Managers Carrefour Banque (agence avec manager présent)
- Equipes Banques Responsables régionaux (agence sans manager)

Informations magasins:

- Mise en marché via Book DM
- Mise en marché via Portail Banque (agence avec manager présent)
- Mise en marché via responsables régionaux (agence sans manager)



Direction : on a décidé le report du transfert de Carrefour Banque vers Carrefour SAS du 1^{er} juin au 1^{er} septembre.

Pour les magasins qui potentiellement passeront en location gérance en 2020, les agences Carrefour Banque présentes ne seront pas concernées par ce projet de transfert.

Concernant le transfert, nous sommes dans le cadre d'une négociation d'un accord qui peut désormais se faire avant le transfert, une 1^{ère} réunion a eu lieu la semaine dernière et la seconde se fera le 3 juin.

Le déploiement des pôles services est différé mais les hypermarchés récupèrent bien cette activité au 1^{er} septembre, nous allons donc maintenir une activité spécifique sur la Banque dans un premier temps.

Il faut assurer la conformité bancaire.

Nous allons également proposer les services de Carrefour Banque dans les principaux « Market » avec les outils digitaux que nous avons développés.

Aujourd'hui on a 64 agences qui tournent, 80 la semaine prochaine et les dernières au fur et à mesure en fonction de l'état sanitaire.

Nous allons initier des formations pour les ARCS.

Cession d'activité au 1^{er} septembre avec transfert automatique des collaborateurs des agences, les 7 coachs seront eux aussi transférés sous contrat Hyper le 1^{er} septembre.

Question sociale : les formations se font sur les postes de travail et très souvent en présence des clients. En l'absence du personnel Carrefour Banque, les salariés Carrefour ne seront pas aptes à répondre. Nous demandons des formations en amont. Il y a également des problèmes de promiscuité qui posent des soucis de confidentialité. Nous demandons la liste des cadres et leurs sites de rattachement. Les managers ARCS gèrent déjà les caisses et les drives, seront-ils les interlocuteurs des salariés quand il n'y aura plus de manager Banque ?

Direction : des formations de 150H sont prévues. Concernant l'encadrement il faut que l'ARCS bénéficie des 150h étalées sur plusieurs mois, en présentiel, et aussi en e-learning

Les managers Banque vont poursuivre leurs activités, pour ceux qui veulent faire autre chose, on va s'engager cet été à aller les rencontrer pour faire un point carrière

Question sociale : vous nous aviez annoncé le passage de 134 magasins en pôles services en 2020, quelles précisions sur le ralentissement du déploiement ?

Direction : c'est en cours de définition, validation certainement semaine prochaine

Question sociale : combien et quels magasins auront un manager dédié ?

Question sociales : combien de salariés vont être transférés de Carrefour Banque vers Carrefour Hyper ?

Direction : 350 personnes. Une GPEC est ouverte jusqu'à fin avril donc peut-être plus de postes (heures travaillées) donc amenés à faire du recrutement

Question sociale : toutes les offres ne sont pas sur Envie de Bouger

Direction : on recrute encore sous le statut Carrefour Banque actuellement

Question sociale : qu'allez-vous mettre en place pour mettre en relation RH banque avec RH Carrefour ?

Direction : on va transférer et centraliser l'ensemble à Contact RH

CGT : sur les parts de rémunérations individuelles jusqu'alors perçues par les salariés de Carrefour Banque, nous demandons qu'elles soient réintégrées dans leurs salaires mensuels au sein des hypermarchés sous forme d'indemnité compensatrice en supportant les augmentations collectives de salaires annuelles au sein de notre entreprise hypermarchés Carrefour

Nous revendiquons également que l'entreprise Hypermarchés, apporte une compensation sur la perte de rémunération liée à un écart significatif existant entre les accords d'intéressement entre la Banque Carrefour et les hypermarchés.

Nous revendiquons également que l'entreprise Hypermarchés, apporte une compensation notamment sur la perte de pouvoir d'achat engendrée, pour les salariés de la Banque, par la baisse significative de la valeur faciale des Titres Restaurants existante au sein des 2 entreprises (8,50 € et 60% de part employeur au sein de la Banque Carrefour contre 5 € et 50% de part employeur au sein des Hypermarchés)



La CGT revendique également que les salariés puissent bénéficier, y compris rétroactivement, de la prime de vacances et du complément de prime de vacances, que les salariés des hypermarchés vont percevoir courant juin, et ce, quelle que soit la date effective du transfert des salariés de la banque au sein des hypermarchés.

7

Nous sollicitons enfin plus de précisions de la part de la Direction Nationale des Hypermarchés sur le devenir des salariés transférés de la Banque Carrefour au sein d'Hypermarchés qui seraient appelés, dans un proche avenir, à être victime du système de mise en Location Gérance initiée par cette entreprise.

La même question se posant pour les salariés transférés dans des établissements ouverts (ou étant appelés à ouvrir) les dimanches matin ?

Direction : nous sommes en cours de négociation d'un accord de substitution. On a proposé d'avancer la négociation pour pouvoir rassurer les collaborateurs. Le statut cible est celui des Hypers avec tout ce qui est positif et nous regarderons le reste lors de la réunion de la négociation. Il n'est pas usuel d'intégrer une rémunération variable dans du salaire fixe. Nous souhaitons plutôt maintenir le principe de rémunérations variables. Le 13 mars, nous avons annoncé que pour ceux qui sont dans des magasins qui vont passer en location gérance, pour l'instant il reste dans le périmètre de Carrefour Banque et ne font plus partie du projet.

Pour les dimanches matins, c'est le statut de Carrefour Hyper qui va s'appliquer et dans ce cadre seuls les volontaires pourront être amenés à travailler. Nous avons fait vérifier la possibilité car on s'est posé la question de savoir si on pouvait faire des actes de banque le dimanche, la réponse est oui mais pas toutes. On peut les enregistrer et les faire en différé. Au final on pourra pour certaines agences ouvrir le dimanche matin sous ces conditions

CGT : il y a bien un maintien de rémunération individuelle pendant 15 mois ?

Direction : non quand l'accord de substitution sera conclu, il ne sera plus question des 15 mois, on sera dans le statut des Hyper, avec les aménagements nécessaires, notre objectif étant de maintenir la rémunération variable individuelle telle qu'elle existe aujourd'hui chez Carrefour Banque

Question sociale: combien de personnes ont souscrits au volet 2 de la GPEC ? Détail entre ceux qui ont demandés des mobilités internes et ceux qui ont préférés en externe

Direction : si les données sont disponibles, on vous les fait suivre



Question sociale : recrutement : quel statut ?

Direction : sur la partie location gérance, si on transfère des collaborateurs, on doit transférer le fonds de commerce de la Banque, c'est plus compliqué de le faire sur quelqu'un d'extérieur, donc en attente de solution, on préfère laisser les collaborateurs au sein de Carrefour Banque pour ne pas les éparpiller et voir pour une solution pérenne. Donc les collaborateurs de Carrefour Banque des magasins dont on a annoncé qu'ils passeraient en location gérance restent pour l'instant Banque ainsi que le fonds de commerce.

Sur les recrutements, il y a 2 solutions : recrutés avant le 1^{er} sept : sous la bannière Carrefour Banque en sachant qu'ils seront transférés, après 1^{er} sept, seront recrutés sous statut Carrefour Hyper

Question sociale: quel dispositif en cas de refus de transfert ?

Direction : ça fera l'objet d'un autre projet

Question sociale : les salariés absents en arrêt de travail de Carrefour Banque seront-ils remplacés dans les magasins ?

Direction : nous n'avons pas les moyens de payer un autre salarié, en présence d'un pôle service, on aura quelqu'un qui prendra au moins les coordonnées des clients

Question sociale : vu que le transfert a été reporté au 1^{er} sept : salariés bénéficient-ils encore de la GPEC ?

Direction : non. Une information a été faite au niveau de Carrefour Banque

Question sociale : Actuellement les Services Financiers sont fermés dans plusieurs magasins. Les vendeurs ne peuvent pas faire bénéficier leurs clients des modalités de crédit. Avec la Fête des mères, les catalogues proposent un 20X . Du coup les vendeurs ne peuvent pas le proposer. Comment comptez-vous faire pour compenser les vendeurs ?

Direction : tous les clients peuvent bénéficier de leur réserve crédit renouvelable: pour les 3x et report 3 mois, c'est déjà paramétré. Pour les 20X, je n'ai pas la réponse

Question sociale : comment Carrefour va compenser les pertes des vendeurs EPCS vu que les agences étaient fermées ?

Direction : nous ne l'avons pas encore envisagé



Question sociale : quand la banque reste fermée et personne n'est en télétravail et pas de solution pour les 10 fois sans frais pour les salariés, quelle solution ?

Direction : il faut qu'ils appellent le numéro et préciser qu'ils sont salariés Carrefour

9

-Information sur le déploiement de ScanPhone

Direction : c'est une extension de scanlib. Pour les relectures : ce sera le même process

OBJECTIFS ET ENJEUX

Dans la continuité du Scan'Lib déployé depuis plus de 10 ans, notre magasin prévoit d'étendre ce service, avec la possibilité de scanner directement ses produits depuis son Smartphone avec un process similaire à celui du Scan'lib

LE PARCOURS CLIENT

- Je télécharge (uniquement à la 1ère utilisation) et j'ouvre l'Appli
- Je renseigne ma Carte FID/PASS (uniquement à la 1ère utilisation)
- Je scanne mes produits
- Je peux voir mes promotions
- Je scanne le code à la caisse/borne de mon choix
- Je regarde s'il y a une relecture Si relecture, l'assistant(e) de caisses effectue celle-ci avec une scannette manager
- Je règle mes achats en caisse

LES PRE REQUIS COTE MAGASIN

- Mise en place des Gencods de vidage
- Utilisation de scannettes manager pour effectuer les relectures
- Prévoir un(e) assistant(e) à l'entrée pour informer et guider les clients

LES ETAPES

- Une installation réalisée par les équipes de la DSI à distance (une nuit)
- Un paramétrage pour les scannettes manager réalisé par le siège à distance
- Une information à l'ensemble des collaborateurs pour une meilleure utilisation de la solution
- Une ouverture aux clients du 02 juin au 07 juillet 2020

Question sociale: 1 - Qu'en est-il des magasins qui ne sont pas équipés de bornes ? Devront-ils définir des caisses dédiées ou disposeront-ils d'un parc suffisant de scanettes manager afin d'en doter chaque caisse ouverte ? 2 -l'appli va-t-elle concerner les magasins multi formats ? Si oui nous vous alertons sur les difficultés liées au réseau sur certains sites 3 - : dans la mesure où l'appli sera fonctionnelle sur l'ensemble des magasins, cela va-t-il nous permettre de centraliser les informations du comportement

Direction : autant de scanettes managers que besoin. Normalement elle est prise par Market. Concernant le Réseau 4G ou WIFI client, si les tests den sont pas satisfaisants, on désactivera l'application. La DSI travaille sur une appli nationale. On a 2 magasins où il y a des difficultés et où on fera des tests

Question sociale : concernant les magasins n'ayant pas de scanéo quel sera le calendrier de déploiement ?

Direction : pas de déploiement

Question sociale : baisse d'effectif, impact sur l'emploi ? Cartographie des emplois ?

Direction : on a prévu de faire une réunion de la commission emploi et réactualiser la cartographie fin juin début juillet

Question sociale : on fait le constat que les Scan génère déjà beaucoup de vols

Direction : si le magasin a beaucoup de démarque, la CNIL nous interdit de bloquer un client. Depuis 1 an et demi, on a fait en sorte qu'après plusieurs erreurs, on a la possibilité de réaliser des relectures systématiques sur les prochains 1000 prochains passages

Question sociale : Lors de l'utilisation de l'appli par un client pendant ses courses, s'il y a un problème de téléphone (panne de batterie ou appli qui bloque) y aura-t-il un moyen de récupérer les produits déjà scannés?

Direction : on a la possibilité de redonner une scannette aux clients et on bascule

-Information sur les mesures mises en places dans le cadre de la crise sanitaire (magasins et sièges)

CGT : Des milliers de salariés ont été contraints de s'exposer fortement au Covid-19 suite à l'évidente impréparation des dirigeants politiques et patronaux, en allant jusqu'à le payer de leurs vies !



L'ensemble des PDG de différentes enseignes (Carrefour, Auchan, Casino, Intermarché...ect...) se sont vantés dans les médias de verser des primes de 1000 € à leurs employés ayant fait front (ou ayant malheureusement été contraints de s'absenter pour raison de maladie Covid-19 ou garde d'enfants quand les écoles furent fermées).

Pour la CGT il semble désormais évident, que la "générosité soudaine" de nos employeurs cachait en fait un magistral coup de pub "sociale" et économique, en glissant au passage une volonté discriminante encourageant les salariés à la division !

Une honte au regard des millions d'euros de bénéfices que ces salariés ont créés à leur risque et péril, durant cette pandémie !

De plus, les absences pour arrêts dérogatoires auront pour tous ces salariés un impact sur le versement de la prime de vacances, d'intéressement et participation !

Cette crise sanitaire a mis en lumière les salariés en seconde ligne durant le confinement et notamment ceux de la grande distribution. La CGT exige une réelle reconnaissance de nos métiers et de véritables augmentations de salaires qui nous permettraient de vivre décemment, et non pas d'être tributaires du versement de primes aléatoires !

Question sociale : demande du maintien de filtrage, est ce que les directeurs ont eu des consignes particulières ?

Direction: non, on se conforme aux normes gouvernementales. Le point essentiel reste le respect des gestes barrières.

Le protocole national de déconfinement, publié le lundi 3 mai par le Ministère du travail et a été mis à jour le 9 puis le 12 mai. Il traite successivement :

- du respect des gestes barrière ;
- des recommandations en termes de jauge par espace ouvert ;
- de la gestion des flux ;
- des équipements de protection individuelle ;
- des tests de dépistage ;
- du protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés ;

- de la prise de température ;
- du nettoyage et à désinfection des locaux.

Concernant la généralisation des tests : cela relève de la politique de santé publique. La prise de température reste soumise au volontariat

Sur le Protocole national de déconfinement : règle d'occupation des espaces : assurer un espace de 4m² /personne présente. Diviser la surface résiduelle par 4

Mise à jour : mesure alternative pour le commerce : surface de vente totale et diviser la surface par 8

Focus sur les règles de gestion de flux : il ne faut pas qu'on ralentisse trop le flux mais le fluidifier.

Focus sur les moyens de protection individuelle des collaborateurs : masques, gants, visières...

Mesures qui sont maintenues et celles qui évoluent au 25 mai:

- Information des collaborateurs et respect des gestes barrières
- Maintien des mesures de distanciation sociale entre nos collaborateurs
- Maintien des mesures de distanciation sociale par nos clients
- Maintien du renfort des mesures destinées à prévenir les agressions de notre personnel
- Maintien de la mise à disposition de chaque collaborateur des produits d'hygiène
- Maintien du renforcement du nettoyage des locaux
- Maintien des mesures spécifiques au drive
- Maintien des mesures mises en place en caisse
- Maintien des dispositions en matière d'organisation du travail
- Maintien de la privatisation de nos magasins, sur un créneau matinal pour que nos collaborateurs, le personnel soignant et les personnes âgées
- Mesures de prévention dans les locaux sociaux
- Maintien des mesures mises en place vis-à-vis de nos transporteurs et nos prestataires
- Maintien du dispositif d'accompagnement et d'écoute psychologique
- Maintien des dispositifs relatifs aux salariés fragiles ou en garde d'enfants (en attente de précisions du gouvernement après le 2 juin)

- Maintenance du dispositif en cas de suspicion ou de contamination au covid19
- Maintenance de la mise à jour de l'évaluation des risques et du DUER
- En ce qui concerne les CSE : maintien du suivi régulier des CSE et l'organisation des CSE en cas de situation de covid confirmée ou suspectée

Mesures qui évoluent où qui reviennent avant la période de confinement :

- Réouverture progressive des services, adapté à la réalité des magasins.
- Nouvelle procédure transmise pour la location de véhicules : décontamination par aérosol sans la présence d'un collaborateur
- Port du masque : attribuer 1 masque supplémentaire pour les transports en commun
- Recommander très fortement le port du masque aux clients
- Heures et jours d'ouverture des magasins, retour progressif à la situation antérieure au confinement
- Ouverture de l'ensembles des caisses
- adaptation du filtrage magasin

Question sociale : désinfection des locaux par entreprises spécialisées ?

Direction : demandé aux prestataires de nettoyage. Audit de magasins conforme

- Sur la location de véhicules, on s'est appuyé sur les méthodes utilisées par les professionnels
- Concernant les caisses, le message n'est pas de dire que nous devons toutes les rouvrir, c'est en fonction des nécessités et de fluidifier le flux. C'est à adapter selon les magasins, et on ne les ré-ouvre que si on a mis les protections
- Sur le compte rendu de la dernière réunion de gestion de crise, on termine le compte rendu et on vous l'envoie.
- Sur la reprise de l'activité sur les sièges : suite aux annonces qui seront faites demain, une communication partira pour une reprise le 2 juin, au moins 1 jour par semaine, puis 2 ou 3 dans les semaines suivantes

Question sociale : demande de présentation des données volumétriques et thématiques de la cellule PSYA

Direction : on a eu un retour qu'on pourra vous présenter en juin

CGT : certains magasins recherchent des solutions pour pouvoir rouvrir tous les ilots en caisse. Plusieurs propositions ont été faites : quelle autorité sanitaire a validé le fait qu'un simple plexi ou film suffit à la protection du personnel ?

Des mises en situation ont été faites pour tester ces dispositifs, sans qu'aucune mesure d'impact des risques psychosociaux n'ait été faite sur le personnel.

Si ces protections s'avèrent suffisantes, qu'advient-il des salariés qui ne se sentiraient pas rassurés d'être à deux dans le même ilot ? Est-ce qu'on va leur imposer ?

La situation du COVID ne pas nous faire oublier tous les autres risques comme le fait d'encombrer l'ilot par divers obstacles (plexi, film, rideau...) pourrait mettre en danger les salariés en cas d'évacuation.

Concernant le nettoyage qui est une des bases de nos protections aujourd'hui, Carrefour a mis en place une fiche opérationnelle N°20 qui précise des fréquences de nettoyage des locaux sociaux et des sanitaires qui sont à faire à minima 1 fois/heure. On est loin du compte quand on voit qu'on ne peut pas déjà faire nettoyer les toilettes déjà 3 fois par jour.

Nous demandons depuis des mois que les équipes de nettoyage soient renforcées, justifié encore plus depuis le COVID. Nous déplorons qu'il y ait un prix sur nos têtes. On nous dit que Carrefour n'a pas les moyens, alors même qu'une de vos fiches sanitaires le précise. Qui est responsable du risque ?

Sur la climatisation, certains protocoles de déconfinement dans certains lieux (écoles...) indiquent qu'elle a proscrire ? Pouvons-nous avoir l'avis d'un expert sur cette question dans les magasins quand la climatisation fonctionne car c'est un autre point auquel il faudra répondre. Dans certaines régions de France, nous arrivons à des températures élevées, et ce en plus du port du masque qui rend nos conditions de travail d'autant plus difficiles.

Concernant la désinfection des véhicules de location : le salarié doit rentrer dans le véhicule, le démarrer et allumer la ventilation, et pendant tout ce temps il est exposé.

Nous demandons donc de maintenir la location de véhicules fermée tant qu'une solution ne sera pas trouvée et tant qu'une société extérieure n'interviendra pas sur la désinfection des véhicules.

Nous demandons également la fiche technique de cette bombe aérosol et la garantie de son efficacité.

Sur les effectifs, depuis le 11 mai, l'activité est repartie surtout sur le non alimentaire. Avec l'absentéisme, les secteurs fonctionnent en mode dégradé. Les salariés ont malgré tout maintenu l'activité avec les risques physiques et mentaux que cela comporte, se retrouvent aujourd'hui confrontés à des difficultés face à cette reprise d'activité qui nécessite des embauches. Au-delà de garantir le CA, cela garantirait la santé des salariés déjà très affectés par la crise

Direction : il faut sortir de la logique du confinement, le virus circule toujours mais pas avec la même intensité. La contamination se fait principalement par les gouttelettes, avec un face à face pendant au moins 15 mn. Il faut malgré tout prendre des précautions. Les produits pour la désinfection des véhicules sont normés. Sur la climatisation : il y a des normes sur le site de l'INRS : il n'est pas interdit de les utiliser quand elles sont reliées à des système reliés à l'extérieur, par contre dans les circuits fermés, il faut vérifier et changer les filtres si besoin. Je referai passer le message dans les magasins qui n'aurait pas remis la clim en route

CGT : et concernant les embauches ?

Direction : il faut regarder localement car l'activité n'est pas la même qu'avant et l'absentéisme va certainement baisser après le 2 juin

CGT : et concernant fiche opérationnelle n°20 sur la désinfection des locaux sociaux

Direction : il y a eu des fiches 20 bis et 20 ter avec des mises à jour, nous allons vérifier

CGT : et sur l'obstruction des ilots ?

Direction : oui ça peut poser problème mais c'est à apprécier localement. Et oui il faut maintenir l'évacuation dans les points habituels

CGT : est ce que les plexis ou films ont été validé par une autorité ?

Direction : pas de certification spéciale, mais tous moyens de protection ont été reconnus comme valables

CGT : suite aux mesures de distanciation sociale que l'on a dans le protocole national, c'est respecté dans les magasins mais sur le papier. On a constaté que le nombre de clients et de salariés dépassent largement. Quand on voit que 80% des clients se rendent sur la partie alimentaire, on arrive à des problèmes de gestion de flux, d'où nos interventions auprès des directions et lors des CSE, comme pour les fruits et légumes, le PGC, les caisses. Sur un magasin de 14 000 M2, vous autorisez 1800 personnes à rentrer mais il y en a peut-être 1200 sur le côté alimentaire. Ce constat est fait dans tous les Hypers, et nous appelons à votre vigilance sur ce sujet

Direction : l'idée ce n'est pas d'accueillir 1800 clients qui s'entassent sur un secteur, même si nous sommes jamais sur les 1800. Même si on faisait un calcul sur la partie non alimentaire, je ne suis pas sûr qu'on dépasse les seuils. Mais quoiqu'il en soit, il faut qu'on respecte la distanciation sociale

Question sociale : le port du masque a créé des tensions entre salariés

Direction : il n'est pas obligatoire car il aurait fallu modifier le règlement intérieur. Nous le recommandons fortement et il est globalement bien porté. S'il y a un relâchement dans le port du masque, on regardera. On ne veut en faire un EPI en se conformant à la jurisprudence qui ne reconnaît pas ce virus comme un agent pathogène

Questions sociales : le masque sera-t-il obligatoire sur le siège de Carrefour ?

Direction : oui car il y a un sens de circulation qui est difficile à gérer sur Massy, et aussi le sujet des ascenseurs difficiles à gérer. Nous allons donc demander aux salariés de porter un masque sur les parties communes

CGT : Est-il possible d'avoir des masques transparents afin de faciliter leur communication avec les personnes malentendantes ? Le port du masque rend très difficile les relations entre personnels des secteurs où ces salariés sont présents ?

Nous pouvons vous envoyer le lien d'un site qui en fabrique

Direction : oui. Nous n'en n'avons pas encore de référencé, mais nous devons nous assurer des noms



-Information sur l'affectation et les éléments de calculs de la participation et de l'intéressement aux résultats 2019 de groupe Carrefour

- Les accords de Participation et d'Intéressement Groupe concernent 39 entités juridiques
- Les collaborateurs de ces entités, présents en 2019 et sous couvert d'une ancienneté Groupe de 3 mois au 31 décembre 2019, sont bénéficiaires.
- Le nombre de bénéficiaires en 2020 au titre de l'exercice 2019 : 122 363 bénéficiaires

Les montants distribués en 2020 au titre des résultats 2019

Au regard des résultats économiques des entités juridiques entrant dans le périmètre des accords de Participation et d'Intéressement Groupe,

- Le montant de la Participation Groupe est de 20.8 M€
- Le montant de l'Intéressement Groupe est de 67.7 M€

➤ Primes globales à distribuer brutes 88.5 M€

-La prime moyenne par collaborateur est de 723 €uros brute, 170 euros au titre de la participation et 553 euros au titre de l'intéressement.

-Elle correspond à 3.3% du salaire annuel brut

-Information complémentaire sur le projet OUTLET/In&Out

Pour compléter, relancer, mettre en œuvre, au sein de l'ensemble de nos magasins notre concept OUTLET, il a été décidé de lancer un nouveau dossier avec les caractéristiques ci-dessous :

Une surface dédiée dans le non alimentaire d'environ 300 M2 avec découpage de la zone en 5 propositions clients :

- Les « Hyp' Deals » (Acte spot type EPCS..., gros produit)
- Le PGC
- Les In&Out (pas de prix barrés, petits prix bazar principalement)
- Les micro saisons
- Les OUTLET / fin de vie



MODELE ORGANISATIONEL

Critères de sélection des magasins à prioriser pour l’implantation d’un IN & OUT

- -Magasin à traiter en 1^{er} les 23 OUTLET
- Puis sélectionner les magasins selon les critères suivants :
 - *Critère n°1 : présence d’un ACTION et/ou GIFI et/ou STOCKOMANI dans sa zone primaire
 - *Critère n°2 : CA M2 non alimentaire sous performant (moyenne France à 3,6 K€ HT du M2)
 - *Critère n°3 : priorisation des sites où le consostyle est BON PLAN dominant

MAGASINS PILOTES

-Ce concept doit être posé en tenant compte des contraintes suivantes :

- 1- poser le concept en zone non alimentaire
- 2- dans les flux
- 3-sans impacter la pose des typologies du textile
- 4-limiter au maximum les coûts collatéraux (bouger un secteur...)

-Les 8 sites pilotes validés :

Sud – Est : Vénissieux, Vitrolles (Outlet), Givors, Bourg en Bresse

Paris Ile de France : ST Quentin, Evry (Outlet) Créteil Sevrans (Outlet)

LES AMBITIONS

- CA TTC In & Out 1,4 M€ (Année Pleine)
- Marge sur vente 29,5%
- Investissement Actifs (moyenne) 30 K€ avec Outlet 50 K€ sans Outlet
- Equipe dédiée 2 ETP

Information dossier CSE Magasin Pilote semaine 23 à semaine 29

Implantation zones Magasins pilotes semaine 24 à semaine 37





Au plus tôt le magasin de Sevrans en semaine 24, 25 pour terminer sur Givors semaine 37.

Direction : il est prévu un accompagnement équipe technique pour accompagner et aider dans la mise en place et former l'équipe dédiée

Question sociale : si ce test est satisfaisant, allez-vous déployer ce concept dans tous les magasins qui n'ont pas de zone Outlet ?

Direction : tout dépendra des résultats et des critères d'éligibilité. Dans un premier temps, plus facile dans nos zones existantes Outlet. En y intégrant IN & OUT dans ces zones, il y aura des arrivages tous les 15 jours

Question sociale : pour l'encadrement ?

Direction : quand Outlet est déjà présent, ce sera le manager déjà en charge de cette zone, pour les autres, ce sera un manager alimentaire ou non alimentaire existant qui assurera la gestion selon les effectifs

CGT : concernant l'équipe dédiée, est ce que sera un recrutement interne ou externe ? Quelles classifications ? et dans les magasins où Outlet existe déjà, est ce que ce sera une zone supplémentaire ?

Direction : recrutement en interne, au niveau 1. Et concernant les magasins qui ont déjà une zone Outlet, ça s'intégrera à l'intérieur de la zone existante

Question sociale : Concernant l'approvisionnement, est ce que sera du flux poussé où les magasins pourront définir les quantités ?

Direction : c'est la cellule IMP qui va prendre en charge. Le magasin n'aura pas à aller chercher de la marchandise partout en France. La marchandise va lui arriver pour les petits produits, cependant quand il y aura de plus gros produits, type télévision, le magasin aura la main sur les quantités.

La plupart des stocks proviendra principalement par le biais d'IMT, mais le magasin pourra utiliser cette zone pour vendre ses stocks morts



-Présentation Accord groupe France relatif à l'égalité Femme - Hommes

-Entrée en vigueur : Le 9/03/2020, pour une durée déterminée de 2 ans

Les principaux thèmes de l'accord

- Protections spécifiques
- Recrutement
- Formation
- Promotion prof.
- Rémunération
- Conditions de travail
- Vie prof/ Vie perso

LE RECRUTEMENT

- Processus qui garantit l'égalité H – F
- Favoriser la mixité dans 5 métiers identifiés peu ou pas mixtes : Assistant·e de caisse ; Hôtesse de caisse ; Employé·e boucherie niv. 3 ; Assistant·e commercial·e ; Préparateur·rice de commandes
- Promouvoir le recrutement des femmes cadres : Objectif : 40% de femmes cadres
- Agir en faveur de l'inclusion des jeunes issus des 1514 quartiers (QPV)

LA FORMATION

- Son organisation : une indemnité forfaitaire de garde pour enfants ; la priorisation des formations de proximité, sur le lieu de travail ou en e-Learning -Favoriser l'évolution vers les fonctions d'encadrement avec le parcours Manager Multiformat et le parcours « Perspectives »
- Faciliter le retour à l'emploi après des congés liés à la parentalité avec des entretiens avant, pendant et ou après l'absence et adapter la formation du collaborateur
- Former les managers et les recruteurs à l'Égalité
- Un égal accès à CLEA et aux formations qualifiantes (CQP)



LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Principe de non-discrimination : les deux sexes doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité. L'objectif est de passer de 36% à 40% de femmes cadres à l'issue de l'accord.

Pour y parvenir :

- L'ECC commun à tous les collaborateurs
- L'entretien transition professionnelle (accord du 12 Mars 2019) pour réfléchir et mettre en œuvre une démarche de mobilité professionnelle interne ou externe
- La cellule Mobilité gère les offres de postes disponibles en interne (via Envie de Bouger), accompagne les demandes de mobilités internes (format ou interformat et géographique)
- Les formats s'engagent progressivement dans des politiques de réduction des périmètres de mobilité

LA REMUNERATION

- Une égalité des salaires** : à l'embauche une rémunération sur la grille ou pour l'encadrement selon la responsabilité et l'expérience. La part variable est calculée de la même façon pour les femmes et les hommes.
- Des correctifs pour les salariés** : au retour d'un congés maternité /adoption : application des augmentations collectives de l'année (évolution de la grille) ou de l'augmentation moyenne de leur catégorie pour les salaires individualisés. Après un congé parental (CPE), le salaire est revalorisé du taux d'augmentation moyen de la catégorie/niveau sur la période d'absence.

Un traitement de la discrimination potentielle : si un écart est perçu ou constaté, il doit être analysé, expliqué et le cas échéant traité grâce à « **l'enveloppe booster** ».

Le salarié peut demander une analyse individuelle de sa rémunération à son service RH
Réponse écrite

- Et motivée dans les 2 mois de la demande.
- A défaut, le salarié peut demander un examen par la Commission Egalité son format (à défaut CSEC ou CSE).
- *Seule l'absence de réponse permet de saisir la commission nationale de suivi*

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Télétravail (accord Groupe du 27 septembre 2019) est ouvert aux collaborateurs éligibles, sans distinction de sexe, de niveau et CSP

Une priorité de **passage à partiel / plein** pour les salariés qui le souhaitent et inversement temps *plein temps partiel*

Temps plein temps partiel



Des mesures de **protection liées à la**

parentalité :

- Aménagement d'horaires pour les femmes en état de grossesse :
 - ✓ À partir du 4^{ème} mois ½ heure de réduction d'horaire en début ou fin de journée sans réduction de salaire. □ pas de planification après 20h
 - ✓ Suspension du travail de nuit
 - ✓ Maintien de salaire pour les absences pour les examens médicaux obligatoires □ 3 absences rémunérées par an pour les futurs pères accompagnant aux visites prénatales
- Aménagement d'horaire en cas de PMA et don d'ovocytes
- 3 heures d'absence rémunérée pour les pour les grandes étapes scolaires des enfants de la crèche à la 6^{ème}

L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE

-Un maintien de salaire pour le **congé de paternité et d'accueil** de l'enfant et le congé d'hospitalisation immédiate

-Un **CESU garde d'enfant de 500€ par an**. Ce chèque est financé par l'employeur à hauteur de 50%. Il bénéficie au salarié qui a 1 enfant à charge de moins de 6 ans ou 1 enfant handicapé à charge de moins de 16 ans nécessitant une garde■

-Un Accord de groupe à durée indéterminée sur le droit à la déconnexion (7/7/17)



LES PROTECTIONS SPÉCIFIQUES

Contre la violence faite aux femmes

- Sensibiliser toute l'entreprise Contre les violences conjugales
- Des dispositifs d'accompagnement et d'écoute (24h/24 & 7j/7) : **Numéro national 3919 – 800-30-50-23 / www.psy.fr**

Contre les Agissements sexistes et le harcèlement sexuel

- Des référents, formés et sensibilisés sur le sujet
- Un module de formation sur ce thème ; Des procédures qui définies à respecter par toutes les Stés.

Contre les violences externes

-Présentation sur les modalités de versement de la prime PEPA

La prime exceptionnelle bénéficie aux salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Être lié à la société par un contrat de travail ou être mis à disposition dans le cadre d'un contrat de mise à disposition par une société de travail temporaire* au 30 avril 2020 (date de signature de la présente décision unilatérale) ;

- Être effectivement rattaché et avoir effectivement travaillé au sein d'un magasin, d'un drive ou d'un entrepôt, dans lesquels les conditions de travail ont été exceptionnelles en raison de la crise sanitaire liée au covid-19 et ce, au cours de la période comprise entre le 12 mars (date de début de l'urgence sanitaire) et le 3 mai 2020 inclus.

* Pour les travailleurs intérimaires, la prime relève de l'entreprise de travail temporaire

Montant Le montant de la prime exceptionnelle est fixé à 1000 €.

La prime sera proratisée en fonction du nombre de jours effectivement travaillés au cours de la période du 12 mars au 3 mai 2020 au sein d'un magasin, d'un drive ou d'un entrepôt, étant toutefois précisé que sont assimilées à du temps de travail sur les sites concernés, les absences légalement assimilées à du temps de travail effectif ainsi que tous les arrêts « maladie » (y compris les arrêts dérogatoires pour garde d'enfant(s) et « personnes vulnérables » / ALD) indemnisés par l'employeur ou par l'organisme de prévoyance.

Il est précisé que les salariés qui n'auront pas travaillé au sein d'un magasin, d'un drive ou d'un entrepôt au cours de l'ensemble de la période allant du 12 mars au 3 mai 2020 inclus, en raison d'une absence ayant débuté avant le 12 mars verront leur prime réduite à 0.

Versement – Régime fiscal et social

La prime exceptionnelle sera versée en une seule fois avec la paie du mois de mai 2020. La prime versée est exonérée, dans les conditions prévues par la loi, d'impôt sur le revenu et de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle. Conformément aux dispositions légales, cette exonération est réservée aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 fois le montant du SMIC.

Question sociale : Combien de salariés vont toucher cette prime ?

Quelles conséquences sur les primes de vacances, complément, intéressement et participation ?

Direction : concernant la prime PEPA, à partir du fait où le salarié a travaillé au moins 1 jour durant la période 12 mars au 3 mai, le montant ne sera pas proratisé pour ceux-ci ont été en arrêts dérogatoires pour garde d'enfants ou dans le cas des personnes vulnérables en arrêt également. Par contre ces absences citées précédemment et le régime d'activité partielle actuellement ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif au titre de l'acquisition de la prime de vacances et son complément, et viendront donc les minorer.

Pour l'intéressement et la participation, on vérifiera dans les accords. Sur la prime de fin d'année, il y aura également un impact si ces absences se prolongent au-delà du 30 juin

CGT : le constat que l'on peut faire sur cette prime de 1000€ ou Mr Bompard a fait briller l'entreprise, c'est que ce sont les salariés qui ont dû rester chez eux pour leur santé ou pour garde d'enfants qui verseront en partie cette prime à ceux qui ont travaillé

Les documents se trouvent sur la page sécurisée du site

Cliquer  **Espace militant**

Une question ? vous pouvez la poser ICI

